



CSPP :

courage et persévérance ont payé

RAPPEL DES FAITS

Juillet 2013 : une pétition alerte la Direction Générale sur les problèmes au CSPP : 70 % de signataires.

Novembre 2013 : le SNB déclare : « **Les salariés attendent Pygmalion avec impatience** ». Ainsi, il permet sa mise en place au 01/01/2014. Le 28/11/2013, vos élus **FO LCL** envoient un courrier à la DIRECCTE*.

Décembre 2013 : seule **FO LCL** exige une consultation au CHSCT afin d'évaluer les risques et conséquences de l'outil et des nouvelles règles de paie et congés sur les conditions de travail, mais les autres syndicats refusent de s'y associer.

17 Décembre 2013 : face à notre pugnacité, une expertise par un cabinet extérieur est votée.

01 Janvier 2014 : arrivée de Pygmalion et des nouvelles règles de congés et de paie dans un secteur déjà débordé. Les salariés du CSPP saturent, le service rendu aux CLP est fortement perturbé.

18 Mars 2014 : dépités de ne pouvoir satisfaire les demandes des utilisateurs CLP, les salariés du CSPP décident de débrayer sous l'impulsion de **FO LCL** et de la CGT. Reçus par la Direction Générale, des salariés saisissent l'occasion pour exprimer leur profonde détresse.

17 Juin 2014 : la Direction Générale présente les dispositions correctives envisagées suite au rapport de l'expert. Ces propositions sont cependant incomplètes et surtout insuffisantes.

10 Septembre 2014 : légitimé par les témoignages des Médecins du Travail, **un droit d'alerte pour danger grave et imminent est déclenché** par l'ensemble des membres du CHSCT.

23 Septembre 2014 : grâce à la détermination de vos élus **FO LCL**, la Direction accède à plusieurs demandes des collègues du CSPP.

* Anciennement Inspection du Travail. En effet lors de modifications importantes des conditions de travail, une information et une consultation du CHSCT sont obligatoires.



UN CONSTAT ALARMANT

Depuis la pétition, **FO LCL** n'a eu de cesse d'alerter la Direction sur la dangerosité de graves dysfonctionnements au CSPP dus :

- au manque d'effectif récurrent,
- à la formation insuffisante voire inexistante,
- à la mise en place précipitée d'un nouvel outil non abouti,
- à l'insuffisance de maîtrise des nouvelles règles de paie et de congés.

Tout ceci a aggravé la souffrance de nos consciencieux collègues du CSPP, qui subissent aussi la stigmatisation des utilisateurs CLP à cause de la mauvaise qualité de service rendu.

Pourtant il n'y a qu'un seul responsable : La Direction de LCL.

LA FIN DU TUNNEL ?

Il aura nécessité plus d'une année à la Direction pour enfin admettre la réalité, et consentir à :

- renforcer les effectifs de **13 salariés temps pleins de façon pérenne.**
- créer des **formations adaptées** : le perfectionnement des gestionnaires de paie et un parcours pour les nouveaux entrants.
- corriger et améliorer l'outil Pygmalion (encore trop de dysfonctionnements à ce jour).



CONCLUSION

FO LCL déplore qu'il ait fallu un droit d'alerte et menacer la Direction d'un droit de retrait pour que celle-ci décide enfin de réagir et d'agir. Des engagements ont été pris. **FO LCL** restera vigilante quant à leur concrétisation de manière durable.

L'action a porté ses fruits. Plus de 70 % de pétitionnaires, autant de grévistes. Les courageux salariés du CSPP, soutenus par FO LCL, ont su prendre leurs responsabilités pour leur bien être ainsi que pour le vôtre. Preuve qu'ensemble, tout est possible !